

UNITRE - 2025-2026

Il mondo del **DIRITTO**

ANTONIO CAVAGNARO

12. DIRITTO DEL LAVORO

Il rapporto di lavoro subordinato



Il lavoro

❑ Art. 1 Cost. – Art. 3 comma 2 Cost.

L'Italia è una repubblica democratica fondata sul [lavoro](#).

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli [...] che impediscono [...] l'effettiva partecipazione di tutti i [lavoratori](#) all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

❑ Art. 4 Cost.

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il [diritto al lavoro](#) e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il [dovere di svolgere](#), secondo le proprie possibilità e la propria scelta, [un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società](#).

❑ Titolo III – Rapporti economici - Artt. 35 – 40 Cost.

Lavoro in senso ampio: impiego di energie fisiche ed intellettuali per la produzione di ricchezza (progresso materiale e spirituale della società – art. 4 comma 2 Cost.).

Lavoro in senso giuridico: rapporto che intercorre tra una persona fisica (lavoratore) che presta la propria attività in favore di un altro soggetto per la soddisfazione dei suoi bisogni (datore di lavoro)

Natura del rapporto di lavoro

- **subordinato** (*locatio operarum*): una parte si obbliga a prestare il proprio lavoro per conto e sotto la direzione dell'altra parte (datore di lavoro) verso il corrispettivo di una retribuzione (art. 2094 c.c.);

- **autonomo** (*locatio operis*): una persona si obbliga nei confronti del committente a compiere, verso un corrispettivo, un'opera o un servizio, con lavoro proprio e senza subordinazione (art. 2222 c.c.).

Diritto del lavoro

Diritto del lavoro

Complesso di norme che disciplinano il rapporto di lavoro e che sono finalizzate a tutelare, oltre all'interesse economico del lavoratore, anche la sua libertà, la sua dignità e la sua personalità (in ossequio al principio del «*favor prestatoris*»)

Partizioni

- Diritto del lavoro in senso stretto (diritto privato): disciplina del rapporto di lavoro dalla costituzione alla estinzione
- Norme di diritto pubblico: previdenza e contribuzione
- Diritto sindacale: attività delle associazioni sindacali

Fonti del diritto del lavoro

- Norme costituzionali
- Fonti legislative
- Fonti contrattuali (CCNL e contratti individuali)
- Fonti internazionali e regionali

CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

- ❑ I contratti collettivi nazionali di lavoro, in base alla previsione dell'art. 39 Cost., avrebbero dovuto costituire una fonte del diritto "ibrida", presentando, per la loro formazione, il corpo del contratto e, per la loro efficacia *erga omnes*, l'anima della legge.
- ❑ L'art. 39 Cost., che è norma autorizzativa e non obbligatoria, ad oggi non è ancora stato attuato. Per cui non sono ancora operanti quelli previsti dall'art. 39 Cost. (efficaci per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce): sono fonti peraltro non statali, bensì correlate all'autonomia sindacale.
- ❑ Pertanto, nel nostro ordinamento il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.)
 - è attualmente dotato soltanto di un'efficacia *inter partes* (art. 1372 c.c.), peraltro derogata laddove, in via transitoria, siano stati recepiti in D.P.R. oppure vengano utilizzati dal Giudice per determinare un minimo normativo (art. 36 Cost.);
 - è fonte normativa (che in ogni caso non può contenere norme in contrasto con le leggi e i regolamenti generali) attraverso cui le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e le Associazioni dei datori di lavoro definiscono concordemente le regole che disciplinano il rapporto di lavoro.
- ❑ Normalmente i C.C.N.L. regolano sia gli aspetti normativi del rapporto, sia quelli di carattere economico. E' inoltre quasi sempre prevista una parte destinata a normare alcuni aspetti del rapporto sindacale esistente tra Organizzazioni firmatarie e Associazioni datoriali, nonché di quelli aziendali tra datore di lavoro e Rappresentanze sindacali aziendali.
- ❑ Le finalità essenziali del C.C.N.L. sono:
 - determinare in modo uniforme il contenuto che regola i rapporti di lavoro nel settore di appartenenza (ad es. trasporti, metalmeccanico, commercio, chimico, etc.)
 - disciplinare le relazioni tra i soggetti firmatari dell'accordo stesso.

Il rapporto di lavoro subordinato (1)

Art. 2094 c.c. «**Prestatore di lavoro subordinato**»

E' prestatore di lavoro subordinato colui che si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Requisiti del rapporto di lavoro

- oggetto della prestazione: energie lavorative
- posizione del prestatore di lavoro: subordinazione alle direttive del datore di lavoro
- incidenza del rischio: totalmente a carico del datore di lavoro
- corrispettivo: indipendente dal risultato finale (art. 36 Cost.)

Indici rivelatori della **natura subordinata** del rapporto contrattuale

- inserimento effettivo del lavoratore nell'organizzazione predisposta dall'imprenditore
- sottoposizione alle direttive tecniche, al controllo e al potere disciplinare dell'imprenditore
- esclusività della dipendenza da un solo datore di lavoro
- modalità della retribuzione
- vincolo dell'orario di lavoro

Il rapporto di lavoro subordinato (2)

Soggetti del rapporto di lavoro

- ❑ Datore di lavoro: persona fisica, persona giuridica, ente di fatto / imprenditori e non imprenditori
- ❑ Prestatore di lavoro: persona fisica

Caratteristiche del rapporto contrattuale

- ❑ subordinazione: partecipazione di un soggetto all'attività lavorativa di un altro che si manifesta
 - nella continuità della disponibilità delle energie lavorative (persistenza nel tempo dell'obbligo)
 - nell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva del datore di lavoro
 - sottoposizione alle direttive del datore di lavoro (e degli ausiliari gerarchicamente sovraordinati)
- ❑ rischio: il lavoratore non ha obbligo di risultato, ma solo di messa a disposizione delle sue energie; il rischio di impresa grava totalmente sul datore di lavoro
- ❑ onerosità: la controprestazione dell'attività lavorativa è la retribuzione, proporzionata alla quantità e qualità del lavoro (art. 36 Cost.)

Il rapporto di lavoro subordinato (3)

Il contratto di lavoro

❑ Obblighi del lavoratore

- prestazione (art. 2094 c.c.)
- diligenza (art. 2104 comma 1 c.c.)
- obbedienza e collaborazione (art. 2104 comma 2 c.c.)
- fedeltà (art. 2105 c.c.)

❑ Diritti del lavoratore

- retribuzione (art. 2099 c.c.)
- diritto alle mansioni (art. 2103 c.c.)
- diritto ad eseguire e svolgere la prestazione
- diritto alla salubrità e alla sicurezza delle condizioni di lavoro (art. 2087 c.c. e d.lgs. 81/2008)

❑ Poteri del datore di lavoro

- potere direttivo (art. 2086 c.c.)
- potere disciplinare (art. 2106 c.c.)
- potere di controllo (limiti previsti dalla L. 300/1970 c.d. «Statuto dei lavoratori»)

Mobbing

Insieme di comportamenti aggressivi e persecutori posti in essere sul luogo di lavoro, al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima: verticale (discendente/ascendente) e orizzontale.

Elementi costitutivi:

- una serie di comportamenti di carattere persecutorio – illeciti o anche leciti se considerati singolarmente – che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo mirato, sistematico e prolungato nel tempo;
- l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente;
- il nesso di causalità tra le condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità;
- l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio che unifica e lega tra loro tutti i singoli comportamenti ostili.

Il rapporto di lavoro subordinato (4)

La prestazione lavorativa

- ❑ **Mansioni**: compiti specifici e operazioni concrete che il lavoratore è chiamato ad eseguire.
- ❑ **Qualifiche**: *status* professionale del lavoratore legalmente e contrattualmente determinato in base alle mansioni effettivamente svolte (tipo/livello di una figura professionale). La qualifica limita il potere discrezionale del datore di lavoro di adibire il lavoratore a mansioni diverse.
- ❑ **Categorie**: entità classificatorie che raggruppano i vari profili professionali.
 - **Dirigenti**: lavoratori con ruoli caratterizzati da elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale ad esplicare le loro funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire al realizzazione degli obiettivi dell'impresa.
 - **Quadri**: pur non essendo dirigenti, svolgono funzioni di rilevante importanza con continuità ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa (con autonomia nei rapporti con i terzi e responsabilità gestionale e di budget sulle funzioni demandate).
 - **Impiegati**: prestano collaborazione sia di ordine (senza potere di iniziativa) che di concetto (attività intellettuale con responsabilità e potere decisionale), eccettuata ogni prestazione che sia soltanto di manodopera.
 - **Operai**: l'apporto richiesto è esclusivamente di tipo produttivo con attività di natura prevalentemente manuale.

Mutamento delle mansioni lavorative (art. 2103 c.c.)

- Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.
- In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incide sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale.
- Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Il rapporto di lavoro subordinato (5)

Struttura e contenuto del rapporto di lavoro

- ❑ Retribuzione: corrispettivo della prestazione lavorativa
 - sufficienza (alle esigenze vitali – esistenza libera e dignitosa - del lavoratore della propria famiglia) - (art. 36 Cost.)
 - proporzionalità (equivalenza alla qualità e quantità del lavoro prestato) - (art. 36 Cost.)
 - determinatezza o determinabilità (art. 22099 comma 2 c.c.)
 - obbligatorietà (diritto irrinunciabile del lavoratore)

- ❑ Sistemi di retribuzione (art. 2099 ss. c.c.):
 - a tempo: in base all'orario di lavoro
 - a cottimo: in base al rendimento del lavoratore (artt. 2100 e 2101 c.c.)
 - in natura: di regola aggiunta ad una base monetaria (lavoro domestico – portierato)
 - provvigione: percentuale sugli affari conclusi dal lavoratore
 - partecipazione agli utili dell'impresa
 - retribuzione indiretta: trattamento contributivo (previdenziale ed assicurativo)

- ❑ Trattamento di fine rapporto (TFR) – (art. 2120 c.c.)
- ❑ Tutela del credito di lavoro: sentenze di condanna; privilegio; limiti al pignoramento.

Il rapporto di lavoro subordinato (6)

Struttura e contenuto del rapporto di lavoro

❑ Luogo della prestazione

- luogo previsto dal contratto o dove l'attività deve essere eseguita;
- il trasferimento unilaterale del lavoratore è ammesso per «*comprovate ragioni tecniche, produttive e organizzative*» (art. 2103 c.c.);
- possibile il distacco presso altra impresa.

❑ Tempi dell'attività lavorativa (art. 36 Cost.)

- limite massimo settimanale: 40 ore (L. 197/1996, ora D. Lgs. 66/2003);
- riposo giornaliero: 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore; pausa se l'orario eccede il limite di 6;
- riposo settimanale (art. 36 comma 3 Cost.): almeno 24 ore consecutive ogni 7 giorni (art. 2109 c.c.: domenica);
- riposo annuale: ferie retribuite (art. 36 comma 3 Cost.), congruo periodo di sottrazione al lavoro per ritemprare le energie psico-fisiche usurate dal lavoro e per soddisfare le esigenze ricreative, culturali, familiari e sociali.
- lavoro straordinario: lavoro prestato oltre l'orario di lavoro normale (non oltre le 250 ore annuali) compensato con maggiorazioni retributive;
- lavoro notturno: (utilizzato nelle grandi imprese con cicli di produzione continua): lavoro che comprende l'intervallo tra le 24 e le 5 del mattino / durata massima 8 ore / necessaria idoneità al lavoro notturno / maggiorazioni retributive.

❑ Malattia e infortunio (cause di sospensione del rapporto di lavoro: impossibilità sopravvenuta della prestazione lavorativa)

- diritto alla conservazione del posto di lavoro (periodo di comporto: CCNL)
- diritto alla retribuzione: per i primi tre giorni a carico del datore di lavoro, poi INPS e INAIL

Il rapporto di lavoro subordinato (7)

La cessazione del rapporto di lavoro

- ❑ Cause di estinzione: scadenza del termine finale / compimento dell'opera
- ❑ Cause di scioglimento: morte del lavoratore / cessazione dell'impresa
- ❑ Cause di risoluzione: mutuo consenso / impossibilità sopravvenuta / **recesso unilaterale**

Le dimissioni

Recesso unilaterale dal rapporto di lavoro da parte del lavoratore (necessario il preavviso salvo giusta causa, non necessaria l'accettazione da parte del datore di lavoro).

Il licenziamento

Recesso unilaterale dal rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro – art. 2118-9 c.c., L. 604/1966

- ❑ giustificato motivo soggettivo (GMS): motivi connessi alla condotta del lavoratore (grave inadempimento) che non integrano l'intensità della giusta causa (licenziamento disciplinare – art. 7 L. 300/1970): recesso preavviso
- ❑ giustificato motivo oggettivo (GMO): ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (non compatibili con l'utilizzazione del personale superfluo in altre mansioni: c.d. *repechage*)
- ❑ giusta causa: fatto (anche extra-aziendale) che rende impossibile la prosecuzione (anche provvisoria) del rapporto di lavoro (art. 2119 c.c.): recesso senza preavviso.

Il rapporto di lavoro subordinato (8)

Tutela del lavoratore contro il licenziamento illegittimo

Impugnazione (termini di decadenza)

- entro 60 gg. dalla sua comunicazione (anche solo con atto stragiudiziale);
- poi entro 180 gg. ricorso giudiziale o richiesta di tentativo di conciliazione

Disciplina per «vecchi assunti» (D. Lgs. 23/2015: assunti prima del 7 marzo 2015)

Distinzione tra aziende piccole (che occupano sino a 15 dipendenti nell'unità produttiva o nel comune) e altre aziende

- Tutela reale (art. 18 L. 300/1970) datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti: **reintegrazione** nel posto del lavoratore (con facoltà del lavoratore di chiedere indennità sostitutiva di 15 mensilità) e risarcimento del danno (indennità non inferiore a 5 mensilità)
- Tutela obbligatoria (art. 8 L. 604/1966): datore di lavoro che occupa sino a 15 dipendenti: **riassunzione** o risarcimento del danno (da 2,5 a 6 mensilità) con scelta che spetta al datore di lavoro, più risarcimento del danno (Corte Cost. sent. 44/1996).

Disciplina per «nuovi assunti» (D. Lgs. 23/2015: assunti dopo il 7 marzo 2015)

- Licenziamento discriminatorio e nullo: reintegrazione (o indennità sostitutiva) + risarcimento
- Licenziamento in assenza di GC, GMO o GMS: risoluzione del rapporto + indennità risarcitoria (3-6 mensilità)
- Licenziamento per assenza di GMO per inabilità del lavoratore: reintegrazione (o indennità sostitutiva) + risarcimento
- Licenziamento inefficace (intimato in forma orale): reintegrazione (o indennità sostitutiva) + risarcimento
- Licenziamento per GMS o GMO per mancanza di motivazione o violazione della procedura di intimazione del licenziamento disciplinare: risoluzione del rapporto + indennità risarcitoria (1-6 mensilità)